



MODE D'EMPLOI

Représentativité des syndicats



MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES,
DE LA FAMILLE
ET DE LA SOLIDARITÉ

LA LOI DU 20 AOUT 2008 transpose dans le Code du travail les règles sur la représentativité et la négociation collective, telles que définies par les partenaires sociaux dans leur Position commune du 9 avril 2008.

Cette réforme s'articule autour de trois points clés :

- Elle conforte davantage la légitimité des syndicats de salariés, par la prise en compte dans la détermination de leur représentativité de leur audience aux élections professionnelles.
- Elle donne une possibilité nouvelle aux syndicats n'ayant pas encore fait la preuve de leur représentativité mais remplissant certains critères de s'implanter dans les entreprises, avec un libre accès au 1^{er} tour des élections professionnelles et la désignation possible d'un représentant de la section syndicale.
- Elle confère une légitimité plus grande aux accords collectifs avec le renforcement du principe majoritaire.

Cette brochure a pour objectif d'informer les partenaires sociaux, les entreprises et les salariés sur les modalités et le calendrier d'application de ces nouvelles dispositions.

Sommaire

- | | |
|--|--------------|
| 1. Nouveaux critères de représentativité des syndicats dans l'établissement, l'entreprise, le groupe | p. 3 |
| 1.1. Comment s'apprécie la représentativité ? | |
| 1.2. Quelles sont les prérogatives exclusives des syndicats représentatifs ? | |
| 2. Élections professionnelles : la nouvelle donne | p. 7 |
| 2.1. Qui doit être convoqué pour la négociation de l'accord préélectoral ? | |
| 2.2. Quelles sont les règles de validité d'un accord préélectoral ? | |
| 2.3. Qui peut être présenté comme candidat au 1 ^{er} tour des élections ? | |
| 3. Un nouvel interlocuteur : le représentant de la section syndicale (RSS) | p. 10 |
| 3.1. Qui peut désigner un RSS ? | |
| 3.2. Qui peut être désigné en qualité de RSS ? | |
| 3.3. Quelles sont ses prérogatives ? | |
| 3.4. Quels sont les moyens mis à sa disposition ? | |
| 3.5. Quelle est la durée de son mandat ? | |
| 4. La négociation dans l'entreprise : nouvelles règles de validité des accords | p. 12 |
| 4.1. Conditions de validité d'un accord conclu avec un délégué syndical | |
| 4.2. Conditions de validité d'un accord conclu avec des « élus » | |
| 4.3. Conditions de validité d'un accord conclu avec des salariés mandatés | |
| 5. Validité des accords collectifs et représentativité des syndicats au niveau de la branche | p. 16 |
| 5.1. Comment s'apprécie la représentativité au niveau de la branche ? | |
| 5.2. Quelles sont les conditions de validité d'un accord de branche ? | |
| 6. Validité des accords collectifs et représentativité des syndicats au niveau national et interprofessionnel | p. 18 |
| 6.1. Comment s'apprécie la représentativité au niveau national et interprofessionnel ? | |
| 6.2. Quelles sont les conditions de validité d'un accord national et interprofessionnel ? | |



1. Nouveaux critères de représentativité des syndicats dans l'établissement, l'entreprise, le groupe

La loi du 20 août 2008 réforme en profondeur les règles de représentativité des organisations syndicales de salariés au niveau de l'entreprise, de l'établissement et du groupe. L'objectif est de renforcer leur légitimité, notamment par la prise en compte dans la détermination de leur représentativité d'une mesure périodique de leur audience aux élections professionnelles.

Date d'entrée en vigueur !

Ces règles entrent en vigueur lors des premières élections professionnelles organisées postérieurement au 21 août 2008 (date de publication de la loi du 20 août) lorsque la première réunion de négociation du protocole préélectoral s'est déroulée après cette date.

1.1. COMMENT S'APPRÉCIE LA REPRÉSENTATIVITÉ ?

A-Le syndicat doit remplir un ensemble de critères

Pour être considérée comme représentative une organisation syndicale doit satisfaire à un ensemble de critères cumulatifs. Voici lesquels :

- **Le respect de valeurs républicaines**, notamment pour garantir la liberté d'opinion, politique philosophique ou religieuse, et le refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance.
- **L'indépendance**, vis-à-vis de l'employeur.
- **La transparence financière** : ce nouveau critère sera assuré par des règles de certification et de publication des comptes des confédérations, fédérations et unions régionales de syndicats, ainsi que tout syndicat à partir d'un seuil de ressources fixé par décret.
- **Une ancienneté d'au moins deux ans** (appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts) dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise.
- **Une audience suffisante aux élections professionnelles (voir ci-dessous)**. Cette disposition conduira à une appréciation de la représentativité des syndicats à chaque nouvelle élection dans les entreprises et les établissements.
- **Une influence**, prioritairement caractérisée par l'activité (actions menées par le syndicat) et l'expérience.
- **Des effectifs d'adhérents et des cotisations** suffisants.

Bon à savoir !

Il n'y a pas de vérification préalable de la représentativité. C'est uniquement en cas de contestation que le juge d'instance peut être amené à vérifier si tous les critères sont effectivement remplis.

B-Le syndicat doit recueillir au moins 10 % des suffrages au 1^{er} tour des élections

C'est, parmi les critères de représentativité, le critère prépondérant, celui qui, plus que tout autre, fonde, notamment aux yeux de la collectivité des salariés, la légitimité du syndicat dans l'entreprise.

Ainsi désormais, dans l'entreprise ou l'établissement, peuvent être considérées comme représentatives les organisations syndicales qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés (hors votes blancs et nuls) au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), quel que soit le nombre de votants.

Seul le premier tour des élections est pris en compte, que le quorum soit, ou non, atteint ; si le quorum n'est pas atteint, ce premier tour doit donc être dépouillé, afin de servir à la mesure de l'audience des organisations syndicales.

Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés doit se faire sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

→ **CAS PARTICULIER DES SYNDICATS CATÉGORIELS**

Les syndicats catégoriels, affiliés à une confédération catégorielle interprofessionnelle nationale, peuvent voir leur représentativité établie à l'égard des personnels relevant des seuls collèges dans lesquels ils ont vocation à présenter des candidats. Actuellement, seule la CFE-CGC est concernée par ce dispositif s'ils satisfont aux critères de représentativité et qu'ils recueillent au moins 10% dans les conditions précisées ci-dessous dans les seuls collèges dans lesquels ils ont vocation à présenter des candidats.

→ **AU NIVEAU DU GROUPE**

La représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie d'un groupe est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés. Il n'est donc pas exigé d'obtenir 10 % dans chaque entreprise ou établissement du groupe, mais 10 % au niveau de tout ou partie du groupe.

La fin de la présomption irréfragable de représentativité

La redéfinition de la représentativité des syndicats fait disparaître la présomption irréfragable de représentativité accordée jusqu'à présent à toute organisation syndicale affiliée à l'une des cinq confédérations considérées comme représentatives au plan national (CGT, CFTD, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC). Des dispositions transitoires sont toutefois prévues. Ainsi, jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure au 21 août 2008 (date de publication de la loi du 20 août 2008), est présumé représentatif à ce niveau :

- tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales de salariés mentionnées ci-dessus, ainsi que tout syndicat déjà représentatif à ce niveau au 21 août 2008 ;
- tout syndicat constitué à partir du regroupement de plusieurs syndicats dont l'un au moins est affilié à une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel au 21 août 2008.

1.2. QUELLES SONT LES PRÉROGATIVES EXCLUSIVES DES SYNDICATS REPRÉSENTATIFS ?

Seuls les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué syndical pour négocier au sein de l'entreprise. La loi maintient cette prérogative exclusive. En revanche, elle assouplit les conditions de constitution d'une section syndicale (voir ci-dessous), et elle donne la possibilité à certaines organisations syndicales n'ayant pas encore fait la preuve de leur représentativité de désigner un représentant de la section syndicale (voir page 10).



- **LE CHOIX DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL**
Peut être désigné « délégué syndical » par une organisation syndicale représentative, tout salarié qui se présente comme candidat (titulaire ou suppléant) et qui a recueilli au moins 10 % des voix au premier tour des dernières élections au CE, ou de la DUP, ou des DP sur son nom et dans son collège, quelque soit le nombre de votants. Les autres conditions (âge et ancienneté notamment) demeurent inchangées (voir article L. 2143-1 du CT).

Des conditions de création d'une section syndicale plus ouvertes

Désormais, peut constituer une section syndicale dès lors qu'il a plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement :

- chaque syndicat qui y est représentatif ;
- chaque syndicat affilié à une organisation reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel (soit, actuellement, la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC et à partir de 2013 les organisations syndicales figurant sur la nouvelle liste des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel qui sera établie tous les 4 ans) ;
- chaque syndicat, légalement constitué depuis au moins 2 ans, qui satisfait aux critères de valeurs républicaines, d'indépendance et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

2. Élections professionnelles : la nouvelle donne

La loi du 20 août 2008 fonde la représentativité des syndicats de salariés dans l'entreprise sur la mesure de leur audience aux élections professionnelles. Les modalités d'organisation de ces élections s'en trouvent modifiées.

Date d'entrée en vigueur !

Ces règles entrent en vigueur lors des premières élections professionnelles organisées postérieurement au 21 août 2008 (date de publication de la loi du 20 août 2008).

2.1. QUI DOIT ÊTRE CONVOQUÉ POUR LA NÉGOCIATION DE L'ACCORD PRÉÉLECTORAL ?

Désormais, l'employeur doit inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral :

- 1° les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- 2° les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Nouvelles modalités de convocation

Pour informer les syndicats de l'organisation des élections et les inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes de candidats, l'employeur doit procéder :

- **par courrier**, pour les organisations syndicales mentionnées au 1° ci-contre. Ces organisations sont en effet connues de l'employeur, et facilement identifiables par un nom ou une adresse.
- **par affichage** pour les organisations syndicales mentionnées au 2° ci-contre. Cette disposition permet à tout syndicat présent dans l'entreprise de se manifester auprès de l'employeur. Pour éviter toute contestation, l'employeur devra prendre soin d'assurer une bonne visibilité à cet affichage.

2.2. QUELLES SONT LES RÈGLES DE VALIDITÉ D'UN ACCORD PRÉÉLECTORAL ?

Désormais, la validité des principales clauses du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à une double condition de majorité, en nombre et en suffrages :

- il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation (majorité en nombre) ;
- parmi ces organisations signataires doivent figurer les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité en nombre des organisations représentatives dans l'entreprise.

2.3. QUI PEUT ÊTRE PRÉSENTÉ COMME CANDIDAT AU 1^{ER} TOUR DES ÉLECTIONS ?

Désormais, le premier tour du scrutin des élections professionnelles est ouvert à toutes les organisations syndicales sous réserve qu'elles respectent les conditions minimales qui s'appliquent aux organisations invitées à négocier le protocole préélectoral (voir ci-dessus).





Salariés mis à disposition : clarification des règles applicables

La loi du 20 août 2008 clarifie les règles applicables à la prise en compte, dans les effectifs, des salariés mis à disposition, ainsi qu'à l'électorat et l'éligibilité de ces salariés.

→ Prise en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice

Désormais, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure sont pris en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice (à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents) à la double condition : qu'ils soient présents dans les locaux de cette entreprise, et y travaillent depuis au moins un an.

→ Électorat et éligibilité dans l'entreprise utilisatrice

Dès lors qu'ils remplissent les conditions pour être comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, les salariés mis à disposition sont :

- électeurs aux élections des délégués du personnel (DP), s'ils sont présents dans l'entreprise utilisatrice depuis 12 mois continus et éligibles s'ils sont présents dans l'entreprise utilisatrice depuis 24 mois continus. Le salarié qui remplit ces conditions doit choisir s'il exerce son droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui l'emploie ou dans l'entreprise utilisatrice ;
- électeurs aux élections des représentants du personnel au comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice s'ils y sont présents depuis 12 mois continus. Comme pour les élections des DP, ils doivent choisir s'ils exerceront leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice. En revanche, ils ne sont jamais éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

3. Un nouvel interlocuteur : le représentant de la section syndicale (RSS)

La loi du 20 août 2008 crée un nouveau mandat dans l'entreprise : le représentant de la section syndicale (RSS). Sa fonction sera d'animer la section syndicale afin que le syndicat qui l'a désigné obtienne, aux prochaines élections professionnelles, les résultats lui permettant d'être reconnu comme représentatif, et de désigner alors un délégué syndical. Il s'agit donc de permettre aux syndicats, n'ayant pas encore fait la preuve de leur représentativité, d'être présents dans l'entreprise.

Date d'entrée en vigueur !

La possibilité de désigner un RSS, dans les conditions prévues ci-dessous, est ouverte depuis le 22 août 2008, date d'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008.

3.1. QUI PEUT DÉSIGNER UN RSS ?

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement de 50 salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

À noter !

Les syndicats reconnus représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement ne peuvent pas désigner de représentants de la section syndicale, en effet ils disposent de la possibilité de désigner un délégué syndical.

3.2. QUI PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ EN QUALITÉ DE RSS ?

→ ENTREPRISES OU ÉTABLISSEMENTS DE 50 SALARIÉS OU PLUS

Dans ces entreprises, tout salarié peut être désigné en tant que RSS à condition d'être âgé de 18 ans révolus, de travailler dans l'entreprise depuis au moins un an, et de n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai d'un an est réduit à quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

→ ENTREPRISES OU ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 50 SALARIÉS.

Dans ces entreprises ou établissements, les syndicats non représentatifs qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme RSS. Le nom du RSS désigné est porté à la connaissance de l'employeur, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise contre récépissé.

À savoir !

Le RSS bénéficie de la même protection qu'un délégué syndical. La rupture de son contrat de travail est soumise à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail pendant la période de son mandat et pendant les 12 mois suivant la fin de celui-ci, s'il a exercé ses fonctions pendant au moins un an.

3.3. QUELLES SONT SES PRÉROGATIVES ?

Le RSS bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical (liberté de déplacement, collecte de cotisations, diffusion de tracts, etc.), à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs. Toutefois, dans certains cas très limités (voir page 15), le RSS peut, par dérogation, être mandaté, pour négocier de tels accords.

3.4. QUELS SONT LES MOYENS MIS À SA DISPOSITION ?

Chaque RSS dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions (crédit d'heures). Ce temps est au moins égal à 4 heures par mois.

Ces heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale ; l'employeur qui entend contester l'utilisation faite de ces heures de délégation ne peut que saisir le juge judiciaire.

Pour mener à bien ses missions, le RSS peut évidemment utiliser l'ensemble des moyens de la section syndicale : panneau d'affichage, local aménagé, droit d'organiser des réunions...

Bon à savoir !

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, sauf si un accord collectif le prévoit, le délégué du personnel désigné comme RSS ne dispose d'aucun crédit d'heures spécifique. Toutefois, le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de RSS.

3.5. QUELLE EST LA DURÉE DE SON MANDAT ?

Le mandat du RSS prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, lorsque le syndicat qui l'a désigné n'a pas été reconnu représentatif. Le salarié qui perd ainsi son mandat de RSS ne peut plus être désigné comme RSS jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise. Toutefois, rien n'interdit au syndicat qui n'a pas été reconnu représentatif de désigner, à l'issue des élections, un autre salarié que celui dont le mandat vient de prendre fin.

Lorsqu'un syndicat, ayant désigné un RSS, devient représentatif à l'issue d'une élection professionnelle, il perd ce mandat de RSS qui n'a plus d'objet. En effet, cette organisation syndicale est alors en droit de désigner un délégué syndical qui peut être, évidemment, le salarié qui occupait jusque là les fonctions de RSS, sous réserve qu'il remplisse les conditions pour être désignés DS (voir page 6)

4. La négociation dans l'entreprise : nouvelles règles de validité des accords

La loi du 20 août 2008 instaure de nouvelles règles de validité des accords collectifs, afin de renforcer leur légitimité. Elle élargit également les possibilités de négociation dans l'entreprise en l'absence de délégués syndicaux (DS) en ne faisant plus de la conclusion d'un accord de branche un préalable à de telles négociations.

4.1. CONDITIONS DE VALIDITÉ D'UN ACCORD CONCLU AVEC UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL ?



À compter du 1^{er} janvier 2009...

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux sera subordonnée à :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants ;
- et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives, ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition doit être exprimée dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8 du Code du travail (elle doit être écrite et motivée). Cette opposition est notifiée aux syndicats signataires.

Jusqu'au 1^{er} janvier 2009

Les règles de validité des accords issues de la loi du 4 mai 2004 s'appliquent (droit d'opposition majoritaire pour la plupart des entreprises). Toutefois, pendant cette période transitoire, les suffrages obtenus au premier tour des élections professionnelles, quel que soit le nombre des votants sont comptabilisés pour l'exercice de ce droit d'opposition.

À noter !

Au niveau du groupe, la double condition mentionnée ci-dessus s'appréciera dans le cadre du périmètre de l'accord signé, qui peut recouvrir tout ou partie du groupe.

4.2. CONDITIONS DE VALIDITÉ D'UN ACCORD CONCLU AVEC DES « ÉLUS »

À compter du 1^{er} janvier 2010

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de DS dans l'entreprise ou l'établissement (ou de DP désigné comme DS dans les entreprises de moins de 50 salariés), les représentants élus du personnel au CE ou à la DUP ou, à défaut, les DP peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail. L'entreprise ne doit pas être couverte par un accord de branche étendu prévoyant des règles spécifiques de négociation en l'absence de délégué syndical.

Cette négociation ne pourra porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (par exemple, l'aménagement du temps de travail), à l'exception des accords collectifs fixant les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciement économique de 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours (accords dits « de méthode »). L'employeur devra informer les organisations syndicales représentatives de la branche dont relève son entreprise de sa décision d'engager des négociations.

Celles-ci devront se dérouler dans le respect des principes généraux suivants :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- faculté de prendre contact avec les syndicats représentatifs de la branche.

Par ailleurs, les informations à remettre aux élus titulaires préalablement à la négociation seront déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

→ LE TEMPS PASSÉ AUX NÉGOCIATIONS PAR LES ÉLUS

ne sera pas imputable sur les heures de délégation normale accordées aux élus CE ou DP. Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation disposera du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne pourra excéder 10 heures par mois. Les heures de délégation seront de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

→ LA VALIDITÉ D'UN TEL ACCORD SERA SUBORDONNÉE :

- à sa conclusion par des membres titulaires élus (CE ou, à défaut, DP) représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles
- et à l'approbation par la commission paritaire de branche (qui contrôlera que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables). Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit. La commission paritaire de branche se prononcera sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord sera réputé avoir été validé. L'accord ne pourra entrer en application qu'après son dépôt auprès de l'autorité administrative, accompagné de l'extrait de procès verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente.

Jusqu'au 31 décembre 2009

La négociation avec les élus du personnel n'est autorisée que dans les entreprises qui relèvent d'accords de branche étendus ayant prévu cette négociation spécifique, et qui en fixent les modalités. Les principes généraux applicables à la négociation mentionnés ci-dessus (indépendance des négociateurs, concertation avec les salariés...) doivent être respectés.

4.3. CONDITIONS DE VALIDITÉ D'UN ACCORD CONCLU AVEC DES SALARIÉS MANDATÉS

À savoir !

En présence d'au moins un délégué syndical dans l'entreprise, la négociation collective doit se dérouler avec lui.

À compter du 1^{er} janvier 2010

Dans les entreprises dépourvues de DS et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, des accords d'entreprise ou d'établissement pourront être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

Ces négociations ne pourront porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (par exemple l'aménagement du temps de travail), à l'exception des accords collectifs fixant les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciement économique de 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours (accords dits « de méthode »). Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise seront informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations. La négociation entre l'employeur et les salariés mandatés devra se dérouler dans le respect des principes généraux mentionnés page 13 (indépendance des négociateurs, concertation avec les salariés...).

Par ailleurs, les informations à remettre aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

→ **UNE MÊME ORGANISATION SYNDICALE NE POURRA MANDATER QU'UN SEUL SALARIÉ**

Ne pourront être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur (conjoint, partenaire lié par un PACS, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés du même degré que l'employeur).

→ **CHAQUE SALARIÉ MANDATÉ DISPOSERA DU TEMPS NÉCESSAIRE**

à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne pourra excéder 10 heures par mois. Les heures de délégation seront de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

→ **POUR ÊTRE VALIDE, L'ACCORD SIGNÉ PAR UN SALARIÉ MANDATÉ**

devra avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord sera réputé non écrit. L'accord ne pourra entrer en application qu'après son dépôt auprès de l'autorité administrative compétente.

Jusqu'au 30 décembre 2009

La négociation avec des salariés mandatés n'est autorisée que dans les entreprises qui relèvent d'accords de branche étendus ayant prévu cette négociation spécifique, et qui en fixent les modalités.

NÉGOCIER AVEC UN REPRÉSENTANT DE LA SECTION SYNDICALE (RSS)

→ **LES ENTREPRISES AUTORISÉES À NÉGOCIER AVEC UN RSS**

Le RSS désigné par une organisation syndicale de salariés affiliée à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel pourra disposer, s'il est mandaté par son organisation syndicale du pouvoir de négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement lorsqu'aucune autre possibilité de négociation n'existe pour l'entreprise. Il ne pourra négocier et conclure que si :

- un délégué syndical n'a pu être désigné au sein de l'entreprise ou de l'établissement en raison d'une carence au 1er tour des élections professionnelles ;
- l'entreprise n'est pas couverte par un accord de branche étendu permettant la négociation avec des élus ou des salariés mandatés ;
- l'entreprise ne peut pas engager des négociations avec des élus ou des mandatés à compter du 1^{er} janvier 2010 (c'est-à-dire si elle compte plus de 200 salariés et dispose des représentants élus du personnel mais pas de délégué syndical).

La validité d'un accord d'entreprise négocié et conclu avec un représentant de la section syndicale est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.



5. Validité des accords collectifs et représentativité des syndicats au niveau de la branche.

5.1. COMMENT S'APPRÉCIE LA REPRÉSENTATIVITÉ AU NIVEAU DE LA BRANCHE ?

Jusqu'à la première mesure d'audience en 2013

Les syndicats représentatifs au niveau de la branche sont :

- les syndicats affiliés aux organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel (CGT, CFDT ; CGT-FO, CFE-CGC, CFTC) ainsi que toute autre organisation qui serait reconnue représentative à ce niveau ;
- les organisations syndicales déjà reconnues représentatives au niveau de la branche au 21 août 2008.

Après la 1^{ère} mesure d'audience en 2013

Dans les branches professionnelles, seront représentatives les organisations syndicales qui :

- satisfont aux critères de représentativité (respect des valeurs républicaines ; indépendance ; transparence financière ; ancienneté minimale de deux ans ; audience ; influence ; effectifs d'adhérents et cotisations).
- disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;
- ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections

des titulaires au CE ou de la DUP, ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

Dans les branches constituées de petites entreprises

Dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles permettant d'y mesurer l'audience des organisations syndicales, sont présumées, sans préjudice de la preuve du contraire, représentatives : les organisations syndicales de salariés affiliées à des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel (soit, à l'heure actuelle, les 5 confédérations citées dans l'arrêté du 31 mars 1966 : CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC). Sont également considérées comme représentatives pendant cette période les organisations syndicales qui satisfont aux critères de représentativité autres que celui de l'audience.

Cette présomption sera maintenue jusqu'à l'intervention d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle (devant aboutir au plus tard le 30 juin 2009) sur les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et d'y mesurer l'audience des organisations syndicales.

5.2. QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VALIDITÉ D'UN ACCORD D'UNE BRANCHE ?

Pour être valide, la convention de branche ou l'accord professionnel doit :

- être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience au niveau de la branche (ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue dans les branches constituées de petites entreprises ; cf supra), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats reconnus représentatifs à ce niveau, quel que soit le nombre de votants ;
- et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes syndicats à ces mêmes élections (ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience), quel que soit le nombre de votants.

L'opposition à l'accord doit être exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention. Elle est écrite, motivée, et précise les points de désaccord.

À noter !

Jusqu'à la détermination des syndicats représentatifs dans les branches, par arrêté établi après avis du Haut Conseil du dialogue social, la validité d'un accord de branche reste soumise aux règles fixées par la législation en vigueur avant la loi du 20 août 2008.

6. Validité des accords collectifs et représentativité des syndicats au niveau national et interprofessionnel

6.1. COMMENT S'APPRÉCIE LA REPRÉSENTATIVITÉ AU NIVEAU NATIONAL ET INTERPROFESSIONNEL ?



Jusqu'à la première mesure d'audience en 2013

Les syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnel sont :

- la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFE-CGC et la CFTC ;
- toute organisation syndicale qui pourrait satisfaire, à ce niveau, aux critères mentionnés l'article L. 2121-1 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008 (effectifs, indépendance, cotisations, expérience et ancienneté, attitude patriotique pendant l'occupation).

Après la première mesure d'audience en 2013

Seront considérées comme représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui :

- satisfont aux critères de représentativité (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté minimale de deux ans, audience, influence, effectifs d'adhérents et cotisations) ;
- sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ;
- et ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CE, ou de la DUP, ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche.

La mesure de l'audience s'effectuera tous les quatre ans.

Seront également pris en compte les résultats de la mesure de l'audience dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison, de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles.

Une liste établie après avis du Haut Conseil du dialogue social

La liste des syndicats reconnus représentatifs par branche professionnelle, et au niveau national et interprofessionnel sera arrêtée par le ministre chargé du travail après avis du Haut conseil du dialogue social, qui aura eu connaissance des résultats des élections professionnelles. Le Haut conseil du dialogue social est une nouvelle instance instaurée par la loi du 20 août 2008. Elle comprend 5 représentants d'organisations représentatives d'employeurs au niveau national et 5 représentants d'organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles, 3 représentants du ministre chargé du travail et 3 personnalités qualifiées.

Toute organisation syndicale nationale interprofessionnelle pourra, à sa demande, être auditionnée par le Haut Conseil du dialogue social. Le système de centralisation des résultats des élections professionnelles afin de mesurer l'audience des syndicats (au niveau de la branche et niveau national et interprofessionnel) devra garantir la confidentialité et l'intégrité des données recueillies et traitées et assurer, par des contrôles réguliers, leur fiabilité et exhaustivité. Il devra également permettre la consultation de ces données par toute personne.

Un exemplaire du procès verbal des élections des délégués du personnel, des élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou un procès verbal de carence devra être transmis par l'employeur (ou son représentant) au prestataire chargé de recueillir les résultats des élections (agissant pour le compte du ministre chargé du travail) dans les 15 jours suivant l'organisation de ces élections, à l'aide du formulaire CERFA en vigueur. Les transmissions pourront à terme être effectuées sur support électronique, selon une procédure sécurisée.

6.2. QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VALIDITÉ D'UN ACCORD NATIONAL ET INTERPROFESSIONNEL ?

Pour être valide, l'accord doit :

- être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience au niveau national et interprofessionnel, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats reconnus représentatifs à ce niveau, quel que soit le nombre de votants ;
- et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes syndicats à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Les résultats de la mesure de l'audience dans les branches où une majorité de salariés sont employés dans des entreprises trop petites pour organiser des élections professionnelles sont également pris en compte s'ils sont disponibles.

L'opposition obéit aux mêmes règles que celles applicables aux accords de branche (cf supra).

À noter !

Jusqu'à la détermination des syndicats représentatifs au niveau interprofessionnel, par arrêté établi après avis du Haut Conseil du dialogue social, la validité d'un accord interprofessionnel reste soumise aux règles fixées par la législation en vigueur avant la loi du 20 août 2008 (principe de l'opposition majoritaire en nombre).

→ POUR EN SAVOIR PLUS ...

- **Loi n° 2008-789 du 20 août 2008**
« portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » (JO du 21 août)
- **Site du Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (www.travail-solidarite.gouv.fr)**
- **Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)**
(<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/adresses-utiles/vos-interlocuteurs-regions>)
- **Circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008** « relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail »
(disponible sur le site www.travail-solidarite.gouv.fr)

Quelques abréviations :

CE : comité d'entreprise ; CT : code du travail ; DP : délégués du personnel ; DS : délégué syndical ;

DUP : délégation unique du personnel ; RSS : représentant de la section syndicale ; SSE : section syndicale d'entreprise.